

Informe de responsabilidad social empresarial. Pacto Global.

BOGOTÁ D.C.
DAVID RODRIGUEZ BULLA

REDES Y EDIFICACIONES S.A

TABLA DE CONTENIDO

1-	INTRODUCCIÓN AL COP	2
2	COMPROMISO GERENCIAL.....	3
3	LA EMPRESA	4
	¿Quiénes somos?	4
	Misión.....	4
	Visión	4
	Valores corporativos	4
	Nuestros colaboradores	5
4	DERECHOS HUMANOS Y PRÁCTICAS LABORALES	5
	Mecanismos de protección de derechos humanos	5
	Reglamento Interno de Trabajo	6
	Trabajadores con Discapacidad.....	6
	Comité de Convivencia Laboral.....	6
	Código de ética	7
	Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo	8
	Programas de formación en trabajo seguro y salud ocupacional	9
	Programas de bienestar laboral	10
	Cifras.....	10
	Tasa de accidentalidad	10
	Días perdidos.....	11
	Oportunidades de mejora en derechos humanos y prácticas laborales.....	11
5	GESTIÓN AMBIENTAL	11
	Medidas implementadas.....	11
	Indicadores de eficiencia en el consumo de recursos.....	12
	Indicador de generación de residuos peligrosos.....	12
	Educación ambiental	13
	Oportunidades de mejora en la gestión ambiental	14
6	ANTICORRUPCIÓN	14

1. INTRODUCCIÓN AL COP

La empresa Redes y Edificaciones S.A. se encuentra adherida a Pacto Global desde el 24 de junio de 2016. Es por esto que este año ratificamos nuestro compromiso con los 10 principios de sostenibilidad y, mediante el presente Comunicado de Progreso, presentamos a nuestros grupos de interés los avances y cumplimiento de objetivos y metas de la compañía, los logros alcanzados y actividades realizadas, los retos y oportunidades de mejora para periodo 2020 de reporte en relación a la responsabilidad social de la compañía.

El presente COP está organizado en cinco capítulos: en el primer capítulo se reitera el compromiso gerencial con los principios del Pacto Global; en el segundo capítulo se resumen generalidades de la empresa (historia, misión, visión, valores corporativos y caracterización de nuestros colaboradores) y en los capítulos tres al cinco se describen los avances en cada una de las áreas de Pacto Global: Derechos humanos y Estándares Laborales; Medio Ambiente y Anticorrupción; en cada uno de estos tres capítulos se presentan los indicadores y cumplimiento de objetivos en el año 2020.

El presente COP está dirigido a todos nuestros grupos de interés y tiene el objetivo de mostrar los avances en materia de sostenibilidad de la empresa Redes y Edificaciones y el compromiso de la empresa con nuestros colaboradores, con el medio ambiente, con la sociedad y con nuestro país.

2. COMPROMISO GERENCIAL

Me complace informar a todos nuestros grupos de interés que la empresa Redes y Edificaciones S.A. continúa adherida a la iniciativa de Responsabilidad Social Empresarial, Pacto Global, apoyando los diez principios agrupados en las áreas de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Ha pasado un cuatro años desde la adhesión de la empresa a esta iniciativa y hemos alcanzado importantes logros en cuanto a la salud y bienestar de nuestros trabajadores, la prevención de la contaminación ambiental, el acercamiento y verificación de buenas prácticas en nuestra cadena de suministro, y la formulación e implementación del Código de ética mediante el cual se pretende, entre otros, combatir la corrupción en todas sus formas y garantizar el respeto de los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

Es por esto que ponemos a su disposición la información relativa a nuestra gestión en responsabilidad social en el año 2016 y las actividades y logros alcanzados en el 2020. Nuestro compromiso es verificar anualmente el progreso de la compañía y proponer estrategias para la mejora continua, con el fin de integrar cada vez más los diez principios de Pacto Global en nuestra estrategia de negocio, generando beneficios para todas las partes interesadas y aportando a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esperamos que el presente comunicado sea de su interés.

En Redes y Edificaciones, construimos e innovamos para un futuro sostenible.

FABIO ARTURO GÓMEZ SANABRIA

Codirector de Ejecución y Representante Legal



REDES & EDIFICACIONES S.A.

Construimos e Innovamos

3. LA EMPRESA

¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una empresa con más de 20 años de experiencia realizando y supervisando proyectos de telecomunicaciones, ingeniería civil y eléctrica, con presencia a nivel nacional. Contamos con centros de trabajo en diferentes ciudades del país. Nuestra sede principal y administrativa se encuentra en la ciudad de Bogotá.

Redes y Edificaciones se encuentra certificada en la norma de calidad ISO 9001:2015 desde el año 2018.

MISIÓN

Ejecutar y/o supervisar proyectos de telecomunicaciones, ingeniería civil, eléctrica y proyectos especiales, que satisfagan las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, apoyando proyectos sostenibles para la comunidad y la compañía, garantizando un compromiso permanente con la seguridad de nuestros colaboradores y el respeto por el medio ambiente.

VISIÓN

Para el año 2022 estar entre las 500 mejores empresas del país, innovando, diversificando, realizando alianzas estratégicas y ampliando la participación a proyectos en los mercados de los sectores privado nacional y estatal Latinoamericano.

VALORES CORPORATIVOS

VALOR	DEFINICIÓN
El cliente como prioridad	Enfocamos nuestros esfuerzos en identificar y satisfacer las necesidades de nuestros clientes en la planificación y ejecución de nuestros proyectos.
Calidad humana	Establecemos relaciones basadas en principios morales y en el reconocimiento de la dignidad de la persona, los derechos humanos y el trato justo.

Respeto a las personas y el medio ambiente	<p>Fomentamos el respeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estableciendo las bases del comportamiento ético entre los trabajadores, ✓ Brindando ambientes de trabajo que garanticen los derechos de las personas, y ✓ Promoviendo el respeto por el entorno en el que operamos, incluyendo las relaciones con la comunidad y la naturaleza.
Confianza y transparencia	Consideramos la transparencia como la base para establecer relaciones de confianza con los distintos grupos de interés, permitiendo actuar de manera franca, abierta y ética.
Comunicación asertiva	Buscamos establecer con nuestros grupos de interés una comunicación clara, directa, equilibrada y congruente para lograr en conjunto los objetivos propuestos, de manera respetuosa y transparente.
Trabajo en equipo	Promovemos el trabajo en equipo como el valor que nos permite alcanzar nuestros objetivos de manera más efectiva, sinérgica y armoniosa, generando sentido de la responsabilidad y compañerismo en nuestros colaboradores.
Actitud positiva	Ante obstáculos que se nos presenten, nos proponemos mantener una actitud positiva y abierta a las oportunidades y al cambio.

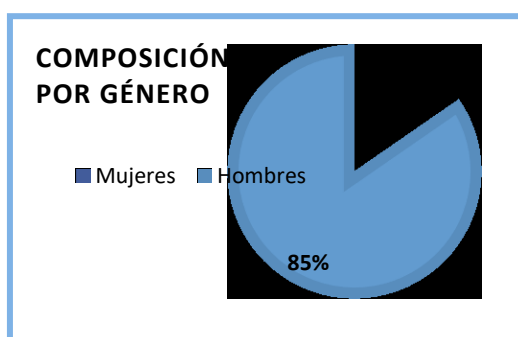
NUESTROS COLABORADORES

La empresa cuenta con un total de

1030

colaboradores contratados de manera directa.

*Dato a diciembre de 2020



En los cargos directivos administrativos la composición por género es de 50% hombres y 50% mujeres.

4. DERECHOS HUMANOS Y PRÁCTICAS LABORALES

MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

La compañía cuenta con diversos mecanismos mediante los cuales se busca garantizar y dar a conocer los derechos laborales de los trabajadores, mantener un ambiente de trabajo sano, seguro y agradable, y garantizar el respeto de los derechos humanos a nuestros grupos de interés. Entre estos mecanismos se

encuentran el Reglamento Interno de Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral y el Código de Ética. A continuación se describe cada uno de estos mecanismos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Este documento contiene la información relativa a requisitos de admisión de los trabajadores, horario laboral, reglamentación de horas extra y trabajo nocturno, derecho a días de descanso y vacaciones remuneradas, procedimiento para el trámite de permisos, licencias e incapacidades, salario, entre otras regulaciones establecidas con base en la legislación colombiana vigente, permitiendo a los colaboradores conocer sus derechos para un trabajo digno y justo; pero a su vez se establecen los deberes de los trabajadores, prohibiciones y sanciones a establecer en caso de incumplimiento de las normas laborales.

El Reglamento Interno de Trabajo se encuentra publicado en todos los centros de trabajo de la organización y se divulga a los trabajadores en la inducción al cargo, anualmente en la reinducción y cuando se le realice algún cambio.

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

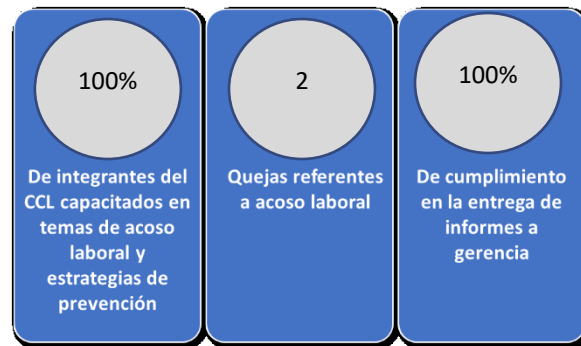
La inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad asegura la igualdad de trato efectiva, para personas con discapacidad y con ello, prevenir y evitar toda posible discriminación. La no discriminación y la igualdad de oportunidades y trato de las personas con discapacidad regulan los procesos de selección, acceso al empleo, promoción profesional y formación. La empresa continuamente esta realizando monitoreo a los trabajadores que se encuentran discapacitados y se reubican laboralmente y se vinculan en cargos de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, con apoyo de las áreas Gestión Administrativa y HSEQ.



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral se encuentra al servicio de los trabajadores para evitar conductas de Acoso Laboral y mediar en los conflictos originados por el acoso laboral. Este comité está conformado por

trabajadores de la empresa; algunos son designados por el empleador y otros son designados por los trabajadores mediante voto. Algunos logros y resultados del CCL en el 2020 son los siguientes:



El objetivo principal del comité para el año 2020 es proponer y verificar la implementación de actividades dirigidas a la prevención del acoso laboral y a mantener una convivencia laboral sana, contribuyendo a conservar un ambiente de trabajo sano, seguro y agradable.

CÓDIGO DE ÉTICA

En julio de 2018 se formuló la primera versión del Código de Ética de la empresa, en el que se establecieron los principios, valores y normas de comportamiento que aplican a los grupos de interés de la empresa. El 29 octubre 2018 se publicó la cuarta versión del código con el siguiente contenido:

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. DIRECTRICES ÉTICAS PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS
 - 3.1. DEFINICIÓN DE ÉTICA.
ÉTICA PARA LA EMPRESA
 - 3.2. DERECHOS HUMANOS
 - 3.3. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS
 - RELACIONES DENTRO DE LA EMPRESA
 - RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y ENTRE ESTOS Y LA EMPRESA.
 - RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.
 - RELACIONES CON SOCIOS Y/O ACCIONISTAS
 - RELACIONES CON CLIENTES
 - RELACIONES CON LOS PROVEEDORES
 - RELACIONES CON LA SOCIEDAD – COMUNIDAD
 - RELACIONES CON LA COMPETENCIA
 - RELACIONES CON EL ESTADO Y CON EL SECTOR PÚBLICO
 - RELACIONES CON EL ENTORNO – MEDIO AMBIENTE
4. COMPROMISOS EN LA CONDUCTA ÉTICA
 - 4.1. RESPETO, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 - 4.2. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.
 - 4.3. LIBRE ASOCIACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL
 - 4.4. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO
 - 4.5. PROMOCIÓN DE LA SALUD, LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE
 - 4.6. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN INTERNA Y DATOS PERSONALES DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.
5. COMPROMISO FINANCIERO

- 5.1. LIBROS Y REGISTROS PRECISOS Y COMPLETOS
- 5.2. AUTORIDAD Y RETENCIÓN DE DOCUMENTOS
- 5.3. PROPIEDAD DE LA EMPRESA Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE
- 6. LUCHA CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO
- 7. PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL
- 8. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 8.1. COMITÉ DE ÉTICA
- 8.2. CANALES DE COMUNICACIÓN.
- 8.3. ACCIONES DISCIPLINARIAS Y VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA
- 9. ACTUALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN
- 10. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Hasta la fecha no se han reportado quejas ni denuncias relacionadas con corrupción, soborno, fraude u otras conductas establecidas en el Código de ética.

Nuestro Código de Ética se encuentra publicado y es de libre consulta en el sitio web: www.ryesahseq.com.

PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De acuerdo a la identificación y evaluación de los riesgos de las actividades desarrolladas en cada uno de los proyectos que ejecuta la empresa, se cuenta con los siguientes programas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- HSEQ-PRG-01 PLAN DE EMERGENCIAS v2
- HSEQ-PRG-02 PROTECCION CONTRA CAIDAS PARA TRABAJO EN ALTURAS V02
- HSEQ-PRG-03 PROGRAMA DE SEGURIDAD ELECTRICA V3
- HSEQ-PRG-04 PROGRAMA PREVENCION DEL RIESGO OSTEOMUSCULAR V1
- HSEQ-PRG-05 PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL V1
- HSEQ-PRG-06 PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV V3
- HSEQ-PRG-07 PROGRAMA INSPECCIONES PLANEADAS V1
- HSEQ-PRG-08 PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS V1
- HSEQ-PRG-09 PROGRAMA DE ORDEN, ASEO Y LIMPIEZA V1
- HSEQ-PRG-10 PROGRAMA CONTROL DEL RIESGO MECANICO V02
- HSEQ-PRG-11 PROGRAMA DE SENALIZACION Y DEMARCACION V1
- HSEQ-PRG-12 PROGRAMA DE MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS V1

Cada uno de los programas tiene definidos objetivos, actividades, responsabilidades, metas e indicadores de cumplimiento. Dentro de las actividades ejecutadas en cada programa se encuentra inspecciones, capacitaciones, diagnósticos, campañas, inventarios de equipos y elementos de protección, simulacros,

jornadas de salud, entre otras. Todo lo anterior tiene el propósito de mantener un ambiente de trabajo sano y seguro para nuestros colaboradores, respetando su derecho a un trabajo digno y promoviendo el autocuidado como principio fundamental en todas las actividades desarrolladas día a día en cada uno de nuestros proyectos.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN TRABAJO SEGURO Y SALUD OCUPACIONAL

Para cada uno de los programas de seguridad y salud en el trabajo se realizan capacitaciones al personal con el fin de adquirir o reforzar conocimientos en cuanto a los procedimientos de trabajo seguro, prevención y promoción de la cultura del autocuidado, la salud y el bienestar integral. Uno de los programas de mayor importancia es el de Trabajo seguro en alturas, pues esta actividad representa un riesgo crítico en la empresa. Como acción de mejora en 2016 la empresa se certificó como UVAE (Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa) para realizar los cursos de trabajo en alturas a los trabajadores. En 2020 se ha capacitado a 1000 colaboradores en trabajo seguro en alturas en el centro de formación de la empresa (UVAE).



PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

En cada uno de los proyectos se programan jornadas y actividades de bienestar laboral como celebración de fechas especiales (cumpleaños, día de la madre y del padre, día de la mujer, Navidad, entre otras), jornadas de promoción y prevención en salud, deporte, entre otras. Cabe aclarar que dichas celebraciones se pospusieron debido a la pandemia actual de COVID – 19, igualmente se evidencia que las reuniones establecidas por los diferentes proyectos que sea necesarias de ejecutar se realizan respetando los protocolos de bioseguridad establecidos.

CIFRAS

TASA DE ACCIDENTALIDAD

Informe de accidentalidad del mes de noviembre de 2020

1030	3	2	1	2	0.29%
Afiliados expuestos	Accidentes trabajo	Accidentes con incapacidad	Accidentes sin incapacidad	Días de incapacidad pagados	Tasa de accidentalidad

Comparativo de accidentalidad por periodos

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	PROMEDIO DEL AÑO
Afiliados expuestos	670	694	689	682	692	730	770	873	916	967	1030	772
Accidentes trabajo	3	6	3	1	2	2	0	4	1	6	3	31
Tasa de accidentalidad	0.45%	0.87%	0.44%	0.15%	0.29%	0.27%	0	0.46%	0.11%	0.62%	0.29%	3.95%
Días incapacidad	5	6	0	0	2	0	0	41	0	54	2	110

El reporte hasta noviembre del año 2020 la tasa de accidentalidad es de 3.7%, la tasa de accidentalidad se redujo respecto al año 2019 que estuvo en 12.29%, cumpliendo con la meta de reducción establecida en el Sistema Integrado de Gestión.

Esto refleja la gestión realizada mediante inspecciones, auditorías, capacitaciones, formación, entre otras actividades orientadas a prevenir accidentes laborales y sensibilizar a los colaboradores en autocuidado y trabajo seguro.

DÍAS PERDIDOS

Los días perdidos en 2020 por accidentes laborales se redujeron hasta un 15,8% respecto a 2019 el cual reporto un 33.1%. Esta cifra refleja que se avanzó considerablemente en cuanto a la reducción de la severidad de los accidentes laborales.

OPORTUNIDADES DE MEJORA EN DERECHOS HUMANOS Y PRÁCTICAS LABORALES

- Capacitaciones a los trabajadores sobre derechos humanos.
- Relación y seguimiento a proveedores y contratistas para asegurar el respeto de los derechos humanos y las prácticas laborales justas.
- Reforzar campañas, capacitaciones y estrategias con los trabajadores que permitan la reducción de la accidentalidad y la severidad de los accidentes de trabajo.

5. GESTIÓN AMBIENTAL

MEDIDAS IMPLEMENTADAS

El Sistema Integrado de Gestión de la empresa establece las medidas necesarias para la prevención, mitigación y control de cualquier impacto ambiental que se pueda presentar en el desarrollo de nuestras actividades.

En cada uno de nuestros proyectos se establece un Plan de Manejo Ambiental, que describe las medidas a tener en cuenta para la protección del agua, el suelo, el aire, la biodiversidad y la comunidad en el área de influencia del proyecto.

Los Planes de Manejo están soportados y se complementan con nuestros programas ambientales:

- Programa de manejo de residuos: este programa está orientado a darle un manejo adecuado a todos los residuos producidos por la empresa, ya sean ordinarios, reciclables, peligrosos o especiales. Conocemos y aplicamos los principios de reducción, reutilización y reciclaje, por ello

nuestros objetivos van dirigidos a disminuir la cantidad de residuos producidos, pero también a capacitar a los trabajadores para lograr una adecuada separación en la fuente.

- Programa de uso de los recursos naturales: mediante este programa se hace seguimiento a indicadores de consumo de agua, energía y papel y se generan estrategias para reducir el consumo de los recursos naturales. Además, se garantiza el cumplimiento de la normatividad respecto a materiales y manejo ambiental adecuado en proyectos de obra civil, mediante el seguimiento al cumplimiento legal por parte de los proveedores, así como en el transcurso de las obras.

INDICADORES DE EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE RECURSOS



- En el año 2016 el consumo de energía en la organización aumentó y por tanto no se dio cumplimiento a la meta establecida. Por tanto, para el año 2020 se realizó la estrategia de recambio de bombillas convencionales a bombillas ahorradoras y LED para la reducción del consumo.
- En el año 2020 se consumieron en la empresa 310 resmas de papel. Para 2019 el consumo se redujo a 1234 resmas, el consumo bajo considerablemente debido al cese de actividades por la pandemia de Covid 19 y la opción de teletrabajo en la reactivación de las mismas. El papel que se adquiere es de fibra de caña de azúcar que constituye un residuo agroindustrial y es fabricado consumiendo menor cantidad de agua, energía y productos químicos que el papel convencional.

INDICADOR DE GENERACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS

867 Kg
de residuos peligrosos,
dotación y EPP's producidos en
2020

Estos residuos se envían a incineración o a celdas de seguridad, con empresas que cuentan con los respectivos permisos y autorizaciones para poder llevar a cabo esta actividad. En 2020 se evidenció que el 50% de los residuos peligrosos generados son principalmente de la planta de asfalto, ya que esta produce un remanente asfáltico el cual se le realizó una disposición especial y el otro 50% constituyen la dotación del personal (por solicitud de los clientes se debe destruir la marca); Se creó una estrategia con el residuo de remanente asfáltico la cual fue involucrarlo nuevamente al proceso si las cualidades físicas, químicas y biológicas no impactaban la calidad del producto de salida de la planta y tampoco el medio ambiente hablando específicamente de las

emisiones atmosféricas, lo ideal es crear estrategia de mejora en la actividad de para lograr la meta de reducción de 10% respecto al año entrante ya que las planta comenzó su operación este año.

Remanente asfáltico.



Sacos de cemento y dotación



EDUCACIÓN AMBIENTAL

Ninguno de nuestros programas y estrategias ambientales sería posible sin la colaboración de nuestros trabajadores. Es por esto que la educación ambiental es clave para poder obtener los resultados esperados en la gestión ambiental y crear conciencia en las personas acerca de la importancia del cuidado de nuestro planeta. En el año 2019 y en el transcurso recorrido del 2020 se han llevado a cabo campañas y capacitaciones para recordar a los trabajadores nuestros planes y programas de manejo ambiental, hábitos de ahorro en el consumo de recursos naturales, entre otras temáticas relacionadas.

En las etapas de inducción y/o días conmemorativos como el día del medio ambiente el área ambiental realiza la actividad sensibilizar y capacitar a los trabajadores en la separación adecuada de materiales reciclables, la importante labor que llevan a cabo los recicladores y la importancia del cuidado del medio ambiente. Se ha reciclado hasta la fecha (corte 31 de octubre 2020) un total de 456 kg de residuos aprovechables. Todos los proyectos se han hecho participes activos de esta iniciativa.



OPORTUNIDADES DE MEJORA EN LA GESTIÓN AMBIENTAL

- Actualizar la evaluación ambiental de los proyectos mediante la inclusión del concepto de “ciclo de vida”, con el fin de mejorar el desempeño ambiental de la empresa, la relación con los grupos de interés y la imagen que proyecta la compañía ante sus clientes y ante el público en general.
- Realizar el recambio de luminarias convencionales por ahorradoras y LED en todos los proyectos de la empresa para así lograr la reducción del consumo energético.
- Diseñar y aplicar estrategias para la reducción del consumo de papel.
- Evaluar e implementar medidas que permitan la reducción de la generación de residuos enviados a incineración y celdas de seguridad. Así mismo, plantear otras estrategias que permitan una separación adecuada en la fuente con el fin de reducir la cantidad de residuos ordinarios generados y aumentar el porcentaje de residuos aprovechables.
- Realizar seguimiento a la cobertura y eficacia de las capacitaciones y campañas ambientales.

6. ANTICORRUPCIÓN

La empresa cuenta con un compromiso sólido y formalizado mediante el Código de Ética, para prevenir cualquier forma de corrupción tanto a nivel interno como en el relacionamiento con los grupos de interés. En el Código se describen los siguientes temas relacionados con anticorrupción:

- Directrices éticas para los grupos de interés (relaciones dentro de la empresa, entre los trabajadores, con socios y accionistas, con clientes, con proveedores, con la sociedad o comunidad, con el Estado y sector público y con el entorno o medio ambiente).
- Compromisos financieros (libros y registros precisos y completos, autoridad y retención de documentos, propiedad de la empresa y prevención del fraude).
- Lucha contra el lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Prevención del soborno transnacional.

Además se cuenta con el Comité de Ética, que supervisa los temas de ética, anticorrupción y prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, así como la prevención del soborno transnacional y el cumplimiento del programa de ética empresarial. Este Comité es el encargado de hacer seguimiento a los casos que se presenten de reportes de incumplimiento al Código de ética.

Desde su establecimiento en el 2020, no se han presentado casos que deban ser atendidos por el Comité de ética. Actualmente el Código de ética está siendo divulgado a los trabajadores de la empresa y para el próximo periodo se espera poder realizar la socialización a los principales grupos de interés de la compañía. El Código de ética se encuentra disponible en la siguiente URL: <http://www.ryesahseq.com/index.php/direccionamiento-estrategico>



REDES & EDIFICACIONES S.A.

Construimos e Innovamos